

DA INAPLICABILIDADE DA LEI 13.467/2017 AO CONTRATO EM CURSO SEM MANIFESTAÇÃO DAS PARTES

O vínculo debatido se desenvolveu no período de [mês] de [ano] a [mês] de 2018. A relação jurídica material produziu a maioria de seus resultados sob tutela da norma anterior à Lei 13.467/2017. As partes poderiam se adequar após 11.11.2017, mas não o fizeram; não há, nos autos, nenhuma manifestação expressa neste sentido. Mantiveram-se, contratualmente, os termos anteriores.

Não há, portanto, que se falar em aplicação automática da norma aos contratos em andamento, como querem as Reclamadas.

Em se tratando do direito material, quaisquer alterações da Consolidação das Leis do Trabalho por intermédio da Lei 13.467/2017 estão, inevitavelmente, pautadas na negociação e manifestação de vontade expressa de ambas as partes.

E assim, os contratos de trabalho anteriores à norma e em curso após sua vigência somente poderão sofrer alterações pela expressa manifestação de vontade de ambas as partes, sem a possibilidade de incorporação dos dispositivos de forma imediata.

Esta é a essência do princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, que admite alteração contratual desde que presentes dois requisitos: acordo entre as partes e ausência de prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

Cumpra, neste particular, considerar o disposto no artigo 468 da CLT, que não sofreu alterações, e assim dispor: “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia”.

Portanto, reitera-se que as normas de direito material a serem aplicadas ao caso sub judice são aquelas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e legislação esparsa antes das alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017. A inaplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 ao presente caso deve ser reconhecida, o que desde já se requer.